

บรรณานุกรม



หนังสือ

- ชูศักดิ์ เทียงตรง. การบริหารงานบุคคลในภาครัฐกิจ. กรุงเทพมหานคร :
โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๑๓.
- บุสดี สัตยมานะ. การบริหารรัฐกิจ. กรุงเทพมหานคร : มงคลการพิมพ์, ๒๕๑๓.
- ภิญโญ สาคร. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : บริษัทสำนักพิมพ์
ไทยวัฒนาพานิช จำกัด, ๒๕๑๓.
- สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. พิมพ์ครั้งที่ ๓ กรุงเทพมหานคร:
บริษัทสำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด, ๒๕๒๑.
- เสถียร เหลืองอร่าม. หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
โพธิ์สามต้น, ๒๕๑๘.
- เสนาะ ตีเขาว์. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ ๓ กรุงเทพมหานคร :
โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๑๕.
- อนันต์ แจงกลีบ. หลักเบื้องต้นทางการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
โอเคียนโสตร์, ๒๕๑๘.
- อมร รักษาสิทธิ์ และโสรัจ สุจริตกุล. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร:
คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๐๕.

วารสาร

เพ็ญศรี วายวานนท์. "แนวความคิดและเทคนิคการประเมินผลการปฏิบัติงาน."

วารสารพัฒนบริหารศาสตร์. (เมษายน ๒๕๑๔) : ๑๒-๒๐.

สิริวุฒิ พงษ์พานิชย์. "ปัญหาการประเมินผลงาน." วารสารเพิ่มผลผลิต

(ธันวาคม ๒๕๑๕) : ๑๙-๒๕.

วิทยานิพนธ์และ เอกสารอื่น ๆ

ชวลิต รูปตาก้อง. "การบริหารงานบุคคลแผนใหม่ของสำนักสถิติแห่งชาติ."

วิทยานิพนธ์ปริญตคามหาบัณฑิต แผนกวิชาการปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๑๕.

ชาติชาย ณ เชียงใหม่. "การบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานคร." วิทยานิพนธ์

ปริญตคามหาบัณฑิต แผนกวิชาการปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, ๒๕๑๕.

ชัยยงค์ สัจจิมานนท์. "การบริหารงานบุคคลในองค์การสหประชาชาติ."

วิทยานิพนธ์ปริญตคามหาบัณฑิต แผนกวิชาการปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๒๐.

อัศวิน สุนอนันต์. "การประเมินผลงานในองค์การธุรกิจเอกชน." วิทยานิพนธ์

ปริญตคามหาบัณฑิต แผนกวิชาการปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, ๒๕๑๘.

การไฟฟ้านครหลวง, องค์การ. "คำสั่งที่ ม. ฝกน. ๒๕๑/๒๕๑๘ เรื่องการพิจารณา

ความคิดความชอบเพื่อเลื่อนเงินเดือนประจำปีของพนักงานในการไฟฟ้านครหลวง." กรุงเทพมหานคร : การไฟฟ้านครหลวง, ๒๕๑๘.

การไฟฟ้านครหลวง, องค์การ. "ประมวลหลักเกณฑ์คุณสมบัติขั้นต่ำของตำแหน่ง
 ประสบการณ์การกำหนดอันดับ เลื่อนอันดับเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่ง
 ย้ายและโอนของการไฟฟ้านครหลวง." กรุงเทพมหานคร : การไฟฟ้า
 นครหลวง, ๒๕๑๘.

การไฟฟ้านครหลวง, องค์การ. "บันทึกสรุปผลการประชุมผู้บริหารระดับหัวหน้าหน่วย
 งานสูงสุดครั้งที่ ๑๑/๒๕๒๐ เรื่อง การสอบบรรจุ เลื่อนตำแหน่งและเปลี่ยน
 ตำแหน่งตั้งแต่ระดับรองหัวหน้าแผนกลงไปโดยใช้กรรมวิธีการกลาง."
 กรุงเทพมหานคร : การไฟฟ้านครหลวง, ๒๕๒๐.

การไฟฟ้านครหลวง, องค์การ. "รายงานประจำปี พ.ศ. ๒๕๒๐." กรุงเทพ
 มหานคร : การไฟฟ้านครหลวง, ๒๕๒๐.

สัมภาษณ์

นายทิวา บุญยะวนิช. ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัทบอร์เนียว (ประเทศไทย) จำกัด
 เมื่อวันที่ ๑๘ เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๒๑.

นายยิ่งยง นิลทศข. พนักงานการไฟฟ้านครหลวง เขตบางกะปิ เมื่อวันที่ ๑๐
 เดือนเมษายน พ.ศ. ๒๕๒๒.

นายวนสิทธิ์ สหัสสานนท์. ผู้จัดการแรงงานสัมพันธ์บริษัทบอร์เนียว (ประเทศไทย)
 จำกัด เมื่อวันที่ ๑๘ เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๒๒.

นายวิชัย ขจรมาลี. พนักงานการไฟฟ้านครหลวง เขตบางกะปิ เมื่อวันที่ ๑๐
 เดือนเมษายน พ.ศ. ๒๕๒๒.

นายสกุล ถนังรักษ์สัตว์. ผู้อำนวยการฝ่ายการเจ้าหน้าที่ เมื่อวันที่ ๑๐ เดือน
 เมษายน พ.ศ. ๒๕๒๒.

Books

- Beach, Dales S. Personnel : The Management of People at Work.
New York : The Macmillan Company, 1967.
- Flippo, Edwin B. Principle of Personnel Management. 5th ed.
New York : McGraw-Hill Company, 1966.
- Kingsbury, Joseph B. Personnel Administration for Thai Students.
Bangkok : Thammasart University Press, 1963.
- McFarland, Dalton E. Personnel Management : Theory and Practice.
London : The Macmillan Company Collier Macmillian, 1969.
- Nigro, Felix A. Modern Public Administration. New York : Henry
Holt and Company, 1959.
- Pigors, Paul and Myers Charles A. Personnel Administration.
New York : McGraw-Hill, 1961.
- Stahl, O.Glenn. Public Personnel Administration. New York :
Harper and Brothers, Publisher, 1956.
- Torpey, William G. Public Personnel Management. New York :
D Van Nostran Co., 1957.
- White, Leonard D. Introduction to the Study of Public Adminis-
tration. New York : The Macmillan Company, 1975.
- Yoder, Dale. Personnel Management and Industrial Relations.
New York : Prentice-Hall, Inc., 1962.
- Yoder, Dale and Other. Handbook of Personnel Management and
Labour. New York : McGraw-Hill Book Inc., 1958.



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อการศึกษาหาข้อมูล เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาเปรียบเทียบการประเมินผลการปฏิบัติงานของการไฟฟ้านครหลวงและ บริษัท บอร์เนียว (ประเทศไทย) จำกัด" ของนิสิตปริญญาโท แผนกวิชาการปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ขอให้ท่านตอบแบบสอบถาม โดยใช้เหตุผลและข้อเท็จจริง เพื่อผลทางการศึกษาวิจัยที่จะทำให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องต่อความเป็นจริง ทั้งนี้ท่านไม่ต้องบอกชื่อนามสกุล แต่อย่างใด คำตอบที่ได้จะนำมาประมวลผลการศึกษาเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อหน้าที่ การงานของท่านแต่ประการใด

ข้าพเจ้าหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านสละเวลาในการตอบ แบบสอบถามนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่ง.

(นายวรงค์ รัวีรัฐ)

นิสิตปริญญาโท คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสอบถามเกี่ยวกับเรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงาน

โปรดใส่เครื่องหมายในช่อง

หรือเติมคำในช่องว่างตามต้องการ

ก. ภูมิหลัง

๑. เพศ

ก. ชาย

ข. หญิง

๒. อายุ

ก. ๑๘-๒๕ ปี

ข. ๒๖-๓๕ ปี

ค. ๓๕-๔๕ ปี

ง. ๔๖ ปีขึ้นไป

๓. จบการศึกษาระดับชั้น

ก. ต่ำกว่า ป.๗

ข. ม.ศ.๓

ค. ม.ศ.๕ หรืออาชีวศึกษา

ง. ประกาศนียบัตรอาชีวชั้นสูง

จ.ปริญญาตรีขึ้นไป

หรืออนุปริญญา

๔. อาชีพเดิม

ก. อยู่ที่บ้านเฉย ๆ

ข. ทำงานบ้าน ทำนา ทำสวน

ค. ทำงานบริษัท

ทำไร่

รับจ้าง องค์การ

ง. รัฐบาล

๕. สถานการสมรส

ก. โสด

ข. แต่งงานแล้วอยู่ด้วยกัน

ค. แต่งงานแล้ว

ง. หม้าย

แยกกันอยู่

๖. ตำแหน่งปัจจุบัน หมวก

..... แขนก กอง ฝ่าย

๗. เริ่มทำงานบริษัทฯ (องค์การ) นี้ตั้งแต่เดือน พ.ศ.

ข. การขึ้นเงินเดือนประจำปี

๘. เงินเดือนขั้นแรก (เมื่อเริ่มทำงานใหม่ ๆ) ที่ได้รับเดือนละบาท
และเงินช่วยเหลือ เช่น ค่าครองชีพหรือค่าล่วง เวลาและอื่น ๆ เดือนละ
..... บาท

๙. เงินเดือนปัจจุบันเดือนละ บาท และเงินช่วยเหลือ เช่น
ค่าครองชีพหรือค่าล่วง เวลา และอื่น ๆ เดือนละ บาท

๑๐. ท่านคิดว่าการพิจารณาความดีความชอบเพื่อพิจารณาขึ้นเงินเดือนในบริษัท
(องค์กร) ของท่าน มีหลักเกณฑ์ที่เป็นระบบแบบแผนตามหลักสากลนิยม
หรือไม่

ก. มีหลักเกณฑ์เป็นระบบแบบแผน

ข. ก่อนข้างจะมีหลัก เกณฑ์และเป็นระบบแบบแผน

ค. ไม่มีหลักเกณฑ์เป็นระบบแบบแผน

ง. อื่น ๆ โปรดระบุ

ถ้าข้อ ๑๐ ท่านตอบว่ามีหลักเกณฑ์และเป็นระเบียบแบบแผนให้ตอบข้อ ๑๑ ด้วย
และไม่ต้องตอบข้อ ๑๓ ถ้าข้อ ๑๐ ท่านตอบว่าไม่มีหลักเกณฑ์และระเบียบแบบแผน
ให้ตอบข้อ ๑๓ ด้วย และไม่ต้องตอบข้อ ๑๑,๑๒

๑๑. ท่านทราบไหมว่าการพิจารณาความดีความชอบเพื่อพิจารณาขึ้นเงินเดือนประจำปี
ในบริษัท (องค์กร) ของท่านคืออะไร เป็นหลักเกณฑ์
ก. ทราบ ข. ไม่ทราบ

๑๒. ถ้าท่านทราบหลักเกณฑ์หรือระเบียบวิธีในการพิจารณาขึ้นเงินเดือนประจำปี
ท่านคิดว่าบริษัท (องค์กร) ของท่านคืออะไร เป็นหลักเกณฑ์

ก. ผลงานและความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานโดยดูจากการ
ประเมินผลการปฏิบัติงาน

- ข. ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาเพียงอย่างเดียว
- ค. พิจารณาจากอุปนิสัยและบุคลิกภาพของพนักงานแต่ละคน
- ง. พิจารณาจากบุคคลที่ใกล้ชิดผู้บังคับบัญชามากที่สุด

๑๓. ถ้าท่านคิดว่า การพิจารณาความคิดความชอบ เพื่อพิจารณาขึ้นเงินเดือนในบริษัทฯ (องค์กร) ของท่านไม่มีหลักเกณฑ์เป็นระบบแบบแผนตามหลักสากลนิยม ท่านคิดว่าบริษัทฯ (องค์กร) ของท่าน ควร ยึดถืออะไร เป็นหลักเกณฑ์ที่เป็นระบบ

- ก. ผลงานและความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานโดยดูจากผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- ข. ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาเพียงอย่างเดียว
- ค. พิจารณาจากอุปนิสัยและบุคลิกภาพของพนักงานแต่ละคน
- ง. พิจารณาจากบุคคลที่ใกล้ชิดผู้บังคับบัญชามากที่สุด

๑๔. ท่านทราบไหมว่าท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยผู้บังคับบัญชาของท่าน (ทุกปี)

- ก. ทราบ
- ข. พอจะทราบ
- ค. ไม่ทราบ
- ง. อื่น ๆ โปรดระบุ

๑๕. บริษัทฯ (องค์กร) ของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานปีละกี่ครั้ง

- ก. ๑ ครั้ง
- ข. ๒ ครั้ง
- ค. ๓ ครั้ง
- ง. อื่น ๆ โปรดระบุ

๑๖. ท่านทราบไหมว่า บริษัทฯ (องค์กร) ของท่านนำผลจากการประเมินผลการปฏิบัติงานไปใช้ประกอบในการพิจารณาขึ้นเงินเดือนประจำปี

- ก. ทราบ
- ข. พอจะทราบ
- ค. ไม่ทราบ
- ง. อื่น ๆ โปรดระบุ

๑๗. ถ้าท่านทราบว่าบริษัท (องค์กร) ของท่านนำผลจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน มาใช้ประกอบในการพิจารณาเงินเดือน ท่านทราบจาก

- ก. บริษัทฯ (องค์กร) ประกาศให้ทราบ
- ข. ผู้บังคับบัญชาของท่านแจ้งให้ทราบ
- ค. ทราบจากการอบรม
- ง. อื่น ๆ โปรดระบุ

๑๘. บริษัทฯ (องค์กร) ของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาขึ้นเงินเดือนพนักงานระดับใดบ้าง

- ก. พนักงานระดับต่ำกว่าหัวหน้าลงมาถึงพนักงานระดับปฏิบัติงานทั่วไป
- ข. พนักงานทุกระดับยกเว้นหัวหน้าฝ่ายหรือผู้จัดการฝ่าย หรือผู้อำนวยการฝ่าย หรือเทียบเท่า
- ค. พนักงานทุกระดับ
- ง. อื่น ๆ โปรดระบุ

๑๙. พนักงานที่อยู่ในระดับไม่ต้องถูกประเมินผลเพื่อพิจารณาขึ้นเงินเดือนนั้น บริษัทฯ (องค์กร) ของท่านใช้วิธีการใดในการพิจารณาขึ้นเงินเดือนประจำปี

- ก. พิจารณาจากอุปนิสัยและบุคลิกภาพของพนักงานแต่ละคน
- ข. พิจารณาจากความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา
- ค. พิจารณาจาก ข้อ ๑ และข้อ ๒
- ง. อื่น ๆ โปรดระบุ

๒๐. ท่านคิดว่าพนักงานทุกคน ทุกระดับ ควรได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาขึ้นเงินเดือนหรือไม่

- ก. ควร
- ข. ไม่ควร

๒๑. ท่านทราบว่า ท่านต้องทำงานขนาดไหนจึงจะเรียกว่าทำงานบรรลุเป้าหมาย (ได้มาตรฐาน) หรือที่เรียกว่าทำงานได้พอใช้หรือขนาดปานกลาง

- ก. ทราบ
- ข. ไม่ทราบ

๒๘. ท่านคิดว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานในบริษัทฯ (องค์กร) ของท่านยุติธรรมไหม

- ก. ยุติธรรม
- ข. ค่อนข้างยุติธรรม
- ค. ไมยุติธรรม
- ง. ไม่ค่อยยุติธรรม

ถ้าคุณตอบว่ายุติธรรมหรือค่อนข้างยุติธรรมให้ตอบในข้อ ๒๙ และไม่ต้องตอบข้อ ๓๐ ถ้าคุณตอบว่าไม่ยุติธรรมหรือไม่ค่อยยุติธรรมให้ตอบข้อ ๓๐ และไม่ต้องตอบข้อที่ ๒๙

๒๙. ถ้าท่านคิดว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานในบริษัทฯ (องค์กร) ของท่านยุติธรรม
 ท่านคิดว่า มีสาเหตุมาจาก

- ก. การประเมินผลการปฏิบัติงานในบริษัทฯ (องค์กร) ของท่านมีหลักเกณฑ์ที่ดี และเป็นระบบตามหลักสากลนิยมทั่วไป
- ข. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นคนที่มีความยุติธรรม
- ค. ในบริษัทฯ (องค์กร) ของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ อย่างสม่ำเสมอ
- ง. อื่น ๆ โปรดระบุ

๓๐. ถ้าท่านคิดว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานในบริษัทฯ (องค์กร) ของท่านไม่ยุติธรรม
 ท่านคิดว่า มีสาเหตุจาก

- ก. การประเมินผลการปฏิบัติงานในบริษัทฯ (องค์กร) ของท่านมีหลักเกณฑ์ที่ไม่ดี ไม่เป็นระบบตามหลักสากลนิยมทั่วไป
- ข. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นคนที่ไม่ยุติธรรม เลือกที่รักมักที่ชัง
- ค. ในบริษัทฯ (องค์กร) ของท่านไม่ได้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ (ทำบ้าง ไม่ทำบ้าง)
- ง. อื่น ๆ โปรดระบุ

๓๑. ท่านคิดว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานในบริษัทฯ (องค์กร) ของท่านควรพิจารณาจากอะไร

- ก. พิจารณาจากผลงานและความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน
- ข. พิจารณาจากอุปนิสัยและบุคลิกภาพของพนักงานแต่ละคน
- ค. พิจารณาจากบุคคลที่ใกล้ชิดผู้บังคับบัญชาที่สุด
- ง. อื่น ๆ โปรดระบุ

๓๒. หลังจากมีการประเมินผลการปฏิบัติงานหรือพิจารณาขึ้นเงินเดือนประจำปีแล้ว ผู้บังคับบัญชาได้เคยเรียกท่านไปชี้แจง และนำวิธีการทำงานและแก้ไขข้อบกพร่องหรือไม่

- ก. เคย
- ข. ไม่เคย

๓๓. ท่านคิดว่าหลังจากทำการประเมินผลการปฏิบัติงานหรือพิจารณาขึ้นเงินเดือนแล้ว ผู้บังคับบัญชา ควร จะเรียกผู้ใต้บังคับบัญชามาชี้แจงและนำวิธีการทำงานและแก้ไขข้อบกพร่องหรือไม่

- ก. ควร
- ข. ไม่ควร

ค. การเลื่อนตำแหน่ง

๓๔. ท่านคิดว่าการทำงานในบริษัทฯ (องค์กร) ท่านมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในสายงาน (เลื่อนตำแหน่ง) ซ่งท่านใหม่

- ก. มีโอกาส
- ข. มีโอกาสบางพอควร
- ค. ไม่มีโอกาส
- ง. ไม่ค่อยมีโอกาส

ถ้าท่านตอบว่ามีโอกาสให้ตอบข้อ ๓๕ และไม่ต้องตอบข้อ ๓๖ ถ้าท่านตอบว่าไม่มีโอกาสหรือไม่ค่อยมีโอกาส ให้ตอบข้อ ๓๖ และไม่ต้องตอบข้อ ๓๕

๓๕. ถ้าท่านคิดว่าท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ท่านคิดว่ามีสาเหตุมาจาก

- ก. บริษัทฯ (องค์กร) ของท่านมีหลักเกณฑ์ที่ดีในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งพนักงาน
- ข. ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถพอที่จะมีโอกาสก้าวหน้าได้
- ค. ท่านมีผู้บังคับบัญชาหรือผู้อื่นให้ความสนับสนุนเป็นพิเศษ
- ง. อื่น ๆ โปรดระบุ

๓๖. ถ้าท่านคิดว่าไม่มีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง ท่านคิดว่ามีสาเหตุมาจาก

- ก. บริษัทฯ (องค์กร) ของท่านไม่มีหลักเกณฑ์ที่ดีในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งพนักงาน
- ข. ท่านไม่มีผู้บังคับบัญชาหรือผู้หนึ่งผู้ใดให้การสนับสนุน
- ค. เนื่องจากผลการปฏิบัติงานของท่านเอง
- ง. อื่น ๆ โปรดระบุ

๓๗. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งในบริษัทฯ (องค์กร) ของท่านใช้วิธีการอะไรในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง

- ก. สอบแข่งขัน
- ข. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- ค. การพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาโดยตรง
- ง. อื่น ๆ โปรดระบุ

๓๘. บริษัทฯ (องค์กร) ของท่านใช้วิธีการสอบแข่งขันเพื่อเลื่อนตำแหน่งพนักงานระดับใดบ้าง

- ก. พนักงานระดับตั้งแต่รองหัวหน้าแผนกลงมา
- ข. พนักงานทุกระดับ ยกเว้นหัวหน้าฝ่ายหรือผู้จัดการฝ่าย หรือผู้อำนวยการฝ่าย หรือเทียบเท่า
- ค. พนักงานทุกระดับ
- ง. อื่น ๆ โปรดระบุ

๓๘. บริษัทฯ (องค์กร) ของท่านใช้วิธีพิจารณาโดยผู้บังคับบัญชาเพื่อเลื่อนตำแหน่งพนักงานระดับใดบ้าง

- ก. พนักงานตั้งแต่หัวหน้าแผนกขึ้นไป
- ข. พนักงานทุกระดับยกเว้น หัวหน้าฝ่ายหรือผู้จัดการฝ่ายหรือผู้อำนวยการฝ่ายหรือเทียบเท่า
- ค. พนักงานทุกระดับ
- ง. อื่น ๆ โปรดระบุ

๔๐. ท่านคิดว่าวิธีการในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งในบริษัทฯ (องค์กร) ของท่านยุติธรรมหรือไม่

- ก. ยุติธรรม
- ข. ค่อนข้างยุติธรรม
- ค. ไม่ยุติธรรม
- ง. ไม่ค่อยยุติธรรม

ถ้าท่านตอบว่ายุติธรรมหรือค่อนข้างยุติธรรมให้ตอบในข้อ ๔๑ และไม่ตอบในข้อ ๔๒
 ถ้าตอบว่าไม่ยุติธรรมหรือไม่ค่อยยุติธรรมให้ตอบในข้อ ๔๒ และไม่ตอบข้อ ๔๑

๔๑. ถ้าท่านคิดว่าการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งในบริษัทฯ (องค์กร) ของท่านยุติธรรม ท่านคิดว่ามีสาเหตุมาจาก

- ก. วิธีการในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งในบริษัทฯ (องค์กร) ของท่านมีหลักเกณฑ์ที่ดีมีระบบตามหลักสากลนิยม
- ข. ผู้บังคับบัญชาท่านเป็นคนที่มีความยุติธรรม
- ค. ในบริษัทฯ (องค์กร) ของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานกันอยู่เสมอ
- ง. อื่น ๆ โปรดระบุ

๔๒. ถ้าท่านคิดว่าการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งในบริษัทฯ (องค์กร) ของท่านไม่ยุติธรรม ท่านคิดว่ามีสาเหตุมาจาก

- ก. วิธีการในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งในบริษัทฯ (องค์กร) ของท่านมีหลักเกณฑ์ที่ไม่ดี ไม่เป็นระบบตามหลักสากลนิยม
- ข. ผู้บังคับบัญชาท่านเป็นคนไม่ยุติธรรม เลือกที่รักมักที่ชัง
- ค. ในบริษัทฯ (องค์กร) ของท่าน ไม่ได้มีการพิจารณาอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ
- ง. อื่น ๆ โปรดระบุ

๔๓. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ต่อวิธีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งในบริษัทฯ (องค์กร) ของท่าน

- ก. เห็นด้วย
- ข. ไม่เห็นด้วย

ถ้าในข้อที่ ๔๓ ตอบเห็นด้วยให้ตอบข้อ ๔๔ และไม่ต้องตอบข้อ ๔๕ ถ้าท่านตอบไม่เห็นด้วยให้ตอบข้อ ๔๕ และไม่ต้องตอบข้อ ๔๔

๔๔. ท่านเห็นด้วยต่อวิธีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งในบริษัทฯ (องค์กร) ของท่านเพราะ

.....

๔๕. ท่านไม่เห็นด้วยต่อวิธีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งในบริษัทฯ (องค์กร) ของท่านเพราะ

.....

๔๖. ท่านคิดว่าการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งในบริษัทฯ (องค์กร) ของท่านควรพิจารณาจาก

- ก. ผลงานที่ทำและความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- ข. ผลการสอบ
- ค. ผลจากการพิจารณาของผู้บังคับบัญชาโดยตรง
- ง. อื่น ๆ โปรดระบุ

ประวัติการศึกษา

นายวรพงษ์ รวีรัฐ เกิดเมื่อวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๕ ที่จังหวัด
พิษณุโลก สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ปีการศึกษา ๒๕๖๘ จากคณะรัฐศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปัจจุบันเป็นผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด.



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย